



ISTITUTO NAZIONALE  
REVISORI LEGALI

# COLPA DI ORGANIZZAZIONE E *COMPLIANCE INTEGRATA*

*Roma, li 5 aprile 2023*  
**Avv. Milena Castiello**



# PRINCIPI GENERALI

# PRINCIPI GENERALI

**Organizzazione,  
gestione del rischio e  
*compliance***

*Accountability* che impegna  
l'impresa a individuare da sé la  
strada più idonea a raggiungere la  
finalità di prevenzione del rischio,  
rafforzandone al contempo la  
responsabilità per le scelte  
operate.

***Governance***

*'Colpa di organizzazione'*, intesa  
come violazione del dovere di  
adottare cautele organizzative e  
strumenti di controllo interno  
idonei a prevenire la  
commissione di reati.

**Sistema di controllo  
interno**

# CONTESTO ESTERNO E RISCHIO DI NON CONFORMITÀ



## RISCHIO DI NON CONFORMITA' ALLE NORME



# Confindustria - «Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231», agg. giugno 2021

«La gestione dei numerosi obblighi di compliance (...) può risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti, controlli potenzialmente non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività. Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere invece agli Enti di:

- **razionalizzare le attività** (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- **migliorare l'efficacia ed efficienza** delle attività di compliance;
- **facilitare la condivisione delle informazioni** attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (...)».. «In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi”

# ISO 37301:2021

## **Compliance management systems — Requirements with guidance for use**

La **ISO 37301**, adottata in Italia nel 2021 come **UNI ISO 37301** “*Sistemi di gestione per la compliance - Requisiti con guida per l'utilizzo*”, contiene “requisiti” rispetto ai quali l’organizzazione può dichiarare la conformità (generalmente mediante audit), introducendo quindi la possibilità per un’organizzazione di ottenere la **certificazione del Sistema di Gestione per la Compliance** rilasciata da un organismo di terza parte.

### **Differenze tra ISO 37301 e ISO 19600 e certificazione del SG per la compliance**

La **ISO 37301** rappresenta l’evoluzione della **ISO 19600:2014** “*Compliance Management Systems - Guidelines*” (adottata in Italia come UNI ISO 19600:2016) e va a sostituirla.

La principale **novità** è proprio il fatto che, con la ISO 37301, non si parla più di linee guida per la compliance, ma di **requisiti del sistema di gestione certificabili**.

Infatti, la ISO 19600 era un MSS (*Management System Standard*) di tipo B, contenente solo linee guida, raccomandazioni o informazioni di supporto e pertanto non certificabile. Mentre la **ISO 37301 è un MSS di tipo A**, contenente al proprio interno requisiti certificabili.

La norma specifica che il sistema di gestione per la compliance dovrebbe essere **basato sui principi di buona governance, proporzionalità, integrità, trasparenza, **accountability** e sostenibilità**.

# ISO 37301:2021

## *Compliance management systems — Requirements with guidance for use*

### A chi è applicabile la ISO 37301

- La norma 37301 è applicabile a **tutti i tipi di organizzazione**, indipendentemente dal tipo, dalla dimensione e dalla natura dell'attività, così come dal settore di appartenenza (pubblico, privato, no-profit).

### Struttura della ISO 37301

- La ISO 37301 ha una **struttura basata sull'HLS** dell'ISO, recentemente aggiornata e rinominata HS (*Harmonized Structure*). Ciò facilita l'integrazione con le altre norme sui sistemi di gestione.

È costituita da 2 parti:

- **Corpo normativo con i requisiti**, cioè criteri di natura prescrittiva da osservare obbligatoriamente ai fini della conformità allo standard;
- **Appendice A – Guida per l'utilizzo**, contenente indicazioni o linee guida raccomandate come più idonee per osservare un requisito.

# ISO 37301:2021

Compliance management systems — Requirements with guidance for use



Figure 1 — Elements of a compliance management system

# ISO 37301:2021

## Compliance management systems — Requirements with guidance for use

PRINCIPI	VANTAGGI
<p>La ISO 37301 è una certificazione volontaria, basata su sette principi di gestione:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Focalizzazione sul cliente</li><li>2. Leadership</li><li>3. Coinvolgimento del personale</li><li>4. Approccio per processi</li><li>5. Miglioramento continuo</li><li>6. Decisioni basate su dati di fatto</li><li>7. Rapporti di reciproco beneficio con i fornitori</li></ol> <p>Il modello del Sistema di gestione delle Conformità è flessibile per poter interagire con altri modelli e tecniche gestionali utilizzati dalle organizzazioni nella loro attività in quanto tutti i sistemi di gestione, indipendentemente dalle specifiche applicative, hanno lo scopo comune di eliminare o ridurre i rischi dovuti alla variabilità e complessità del contesto.</p>	<p>Un'organizzazione può trarre numerosi vantaggi dalla Certificazione di un Sistema di gestione in accordo alla norma ISO 37301, come ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Miglioramento dell'organizzazione aziendale</li><li>• Aumento della credibilità e miglioramento dell'immagine verso l'esterno</li><li>• Riduzione dei costi dovuti a scarti, rilavorazioni o inefficienze gestionali</li><li>• Miglioramento del rapporto con il personale</li><li>• Miglioramento continuo delle performances qualitative</li><li>• Riduzione dei reclami e delle contestazioni da parte del cliente</li><li>• Accoglimento positivo da parte del mercato nazionale</li><li>• Facilità all'esportazione tramite il soddisfacimento dei requisiti richiesti dai clienti internazionali ed internazionale</li></ul>

***Compliance programs:  
la responsabilità degli enti  
ex D.LGS. n. 231/01***

## Il D. Lgs. 231/2001: la norma ed i destinatari

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 introduce la **Responsabilità Amministrativa degli Enti** per i reati commessi **a loro vantaggio** o nel **loro interesse** dai soggetti “apicali” e dai loro sottoposti. La responsabilità dell’ente si **aggiunge** a quella delle persone fisiche che commettono il reato.



L’articolo 1 del D.Lgs. n. 231/01 indica i **soggetti destinatari** della nuova disciplina:

- ❑ enti forniti di personalità giuridica (società di capitali e Fondazioni, SIM, enti pubblici economici);
- ❑ società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (società di persone, ONLUS, società di professionisti, mutue assicuratrici, ecc.).

## Il D. Lgs. 231/2001

la responsabilità della Società è

**aggiuntiva e non sostitutiva** della  
responsabilità delle persone  
fisiche (Cass. 3/3/2004, n. 18941)

**diretta e autonoma**  
(sussiste anche se non è stata definita  
la responsabilità delle persone fisiche)

## Il D. Lgs. 231/2001

La responsabilità amministrativa della Società può sussistere soltanto laddove sussistano tre elementi concomitanti:

**tipologia**  
del reato commesso

il reato deve appartenere a una delle **tipologie** previste dal decreto

**autori del**  
reato

l'autore materiale del reato è:

- un **soggetto apicale**
- una persona **sottoposta** ad esso da un rapporto di subordinazione o collaborazione esterna

**interesse/vantaggio**  
per la Società

**fine** del reato:  
**interesse o vantaggio**  
per la Società



## Il D. Lgs. 231/2001

**INTERESSE**

**intenzione**  
a conseguire  
un **vantaggio** o **profitto** per  
la Società,  
anche in **assenza**  
di un **risultato** concreto

**VANTAGGIO**

**profitto**  
(economico o di altro tipo)  
**concretamente conseguito**  
dalla Società, dopo la  
commissione del reato  
stesso

# La responsabilità dell'Ente e l'esimente

La società ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ❑ da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria (es. dirigenti);
- ❑ da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società (es. amministratore di fatto);
- ❑ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (es. dipendenti).



La società non risponde se prova:

- ❑ che ha *preventivamente* adottato, prima della commissione del fatto, un **modello organizzativo e di gestione idoneo** ad individuare e prevenire reati;
- ❑ che ha affidato ad un proprio **organismo** il compito di vigilare sul funzionamento, osservanza e aggiornamento dei modelli;
- ❑ la violazione **fraudolenta** dei modelli da parte degli autori del reato;
- ❑ la **diligenza** dell'organismo di vigilanza e dei soggetti **incaricati della gestione e del controllo**.

# Le misure sanzionatorie

Le **misure sanzionatorie** previste dal provvedimento sono:

- ❑ **sanzioni pecuniarie** sono applicate per quote in relazione alla gravità del fatto, grado di responsabilità della società, eliminazione ed attenuazione delle conseguenze;
- ❑ **sanzioni interdittive** (suscettibili di applicazione anche in via cautelare e cioè prima del passaggio in giudicato della sentenza) interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ❑ **confisca** del prezzo o del profitto del reato, disposta sempre con sentenza di condanna;
- ❑ **pubblicazione della sentenza** di condanna.

# **Il MOG 231 come si costruisce:** *Linee guida e giurisprudenza*

# LINEE GUIDA E GIURISPRUDENZA

LINEE GUIDA DELLE  
ASSOCIAZIONI DI  
CATEGORIA  
(CONFINDUSTRIA,  
ASSOBIOMEDICA,  
FARMINDUSTRIA, etc)

GIURISPRUDENZA

# ***DALLA TEORIA: LA GIURISPRUDENZA***

# LINEE GUIDA E GIURISPRUDENZA

Al fine di Dal punto di vista operativo, maggior dettaglio circa le attività da porre in essere per realizzare un Modello idoneo è fornito dalle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, nonché dalla dottrina e la giurisprudenza. Il quadro che emerge da queste fonti è quello di un “Modello 231” che si caratterizza per un approccio basato sull’analisi del rischio della commissione dei reati-presupposto e sull’implementazione di un sistema di compliance capace di prevenirla.

In tal senso si veda:

- **Ordinanza - Tribunale di Milano – 20 dicembre 2004 – Gip. SECCHI**
- **Ordinanza – Tribunale di Roma – 17 marzo 2004 Gip dr. FINITI**

# GIURISPRUDENZA

**Tali Ordinanze costituiscono i primi esempi di applicazione giurisprudenziale in forza delle quali, sotto un profilo pratico-operativo, sono stati desunti i seguenti elementi caratterizzanti un MOG:**

- a) essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- b) prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- c) prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
- d) differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- e) prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- f) prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- g) prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale);
- h) prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- i) prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- j) contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

# GIURISPRUDENZA

## IL CASO IMPREGILO: IL MODELLO IDONEO

### IL CASO IMPREGILO: la sentenza della Cassazione del dicembre 2013 e quella del novembre 2021

La Corte di Cassazione nel dicembre 2013 ha annullato con rinvio la sentenza della Corte di Appello di Milano del 21 marzo 2012 che, conformemente alla sentenza di primo grado, assolveva **la Impregilo S.p.a per l'illecito amministrativo** dipendente dal reato di manipolazione del mercato commesso dal Presidente del Consiglio di amministrazione e dall'Amministratore Delegato della società. Come noto, si trattava delle prime sentenze di assoluzione di un ente per aver adottato un **modello organizzativo efficace**.

Successivamente al rinvio, la Corte di Appello di Milano, sulla base delle indicazioni della Cassazione, ha emesso una nuova sentenza con la quale ha ribadito l'assenza di responsabilità per Impregilo. Tale pronuncia, impugnata dalla Procura della Repubblica, ha infine portato alla sentenza della Corte di Cassazione in commento (Cass. pen., ud. 11 novembre 2021, dep. 15 giugno 2022, n. 23401), che assolve **definitivamente** la società.

La decisione chiude un lungo percorso (12 anni dalla prima decisione!), ed è interessante posto che risulta essere la più completa nell'illustrare come deve essere esaminata l'efficacia di un modello di *compliance*.

I fatti del caso e l'oggetto della discussione sono di particolare importanza perché gli autori del reato coincidono con le due persone più **importanti** all'interno di un'organizzazione, cioè il Presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore Delegato. Si tratta quindi di discutere l'assenza di responsabilità da reato dell'ente "nel caso più difficile", quello in cui gli autori dei reati presupposto sono al **più alto livello gerarchico**, e ci si chiede come stabilire misure di controllo per i "super-apicali": detto in altre parole, si tratta dell'ipotesi in cui **intuitivamente si tende a pensare che "non c'è un modello di *compliance* che funzioni"** per evitare la responsabilità penale della persona giuridica.

# GIURISPRUDENZA

## IL CASO IMPREGILO: IL MODELLO IDONEO

La Corte utilizza un tipo di ragionamento basato sulla teoria dell'**imputazione obiettiva** per stabilire quello che la stessa definisce come il **nesso causale** tra il difetto organizzativo e il risultato (la commissione del reato): si deve dimostrare che **il reato è la conseguenza della violazione di una regola di diligenza** derivata dall'art. 6 del d. lgs. 231, e che **il risultato tipico corrisponde proprio al pericolo che la specifica regola intendeva evitare**.

A tal fine, la sentenza utilizza la formula del «*comportamento alternativo lecito*», che costituisce uno degli assi portanti della decisione. Seguendo tale criterio, la Corte richiede al Giudice di stabilire:

1. se esiste un "modello virtuoso", un controllo alternativo, che l'ente avrebbe dovuto attuare al posto di quello che aveva,
2. se tale regola di diligenza sarebbe servita a evitare l'evento o a ridurre il pericolo derivante dall'attività illecita.

Nella prima parte della sua argomentazione, la Cassazione si occupa esclusivamente di stabilire se il sistema di controllo adottato da Impregilo fosse in grado di soddisfare il dovere di diligenza. Per farlo, dice la sentenza, il Giudice deve collocarsi **nel momento in cui il reato è stato commesso** e verificarne la **prevedibilità** e l'**evitabilità**, ma soprattutto, e questa affermazione è di grande importanza, **la valutazione dell'efficacia del modello deve essere limitata**, dice la Corte, a quelle misure che sono **specificamente rilevanti per prevenire reati della specie di quello che si è verificato**.

**«Il modello organizzativo, cioè, non viene testato dal giudice nella sua globalità, bensì in relazione alle regole cautelari che risultano violate e che comportarono il rischio di reiterazione di reati della stessa specie»**

# GIURISPRUDENZA

## IL CASO IMPREGILO: IL MODELLO IDONEO

La Suprema Corte ritiene che il **modello di organizzazione** di cui disponeva Impregilo **all'epoca dei fatti** per prevenire la manipolazione del mercato attraverso l'emissione di false informazioni fosse **adeguato**. Questo prevedeva una procedura secondo la quale era sempre necessaria la partecipazione di due o più persone e richiedeva un specifico *iter* di autorizzazione preventiva nei casi in cui i comunicati stampa o la diffusione di analisi o studi potessero contenere informazioni *price sensitive*. Inoltre in tali casi le uniche persone competenti a emettere la comunicazione, a seguito di quest'analisi preventiva, erano proprio il Presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore Delegato.

La Società, a parere dei giudici di legittimità, ha efficacemente progettato e adottato un modello organizzativo perché:

1. secondo lo *standard* esistente all'epoca, rappresentato dal codice di comportamento approvato dalle associazioni rappresentative di categoria, **non esisteva un controllo alternativo** rispetto a quello in vigore applicabile all'ente **che potesse impedire la commissione del reato**;
2. muovendo dal paradigma della causalità ipotetica implicita nell'idea del "*comportamento alternativo lecito*", l'O.d.V., anche se fosse stato istituito come organismo autonomo, **non avrebbe impedito il reato**, in quanto i suoi compiti di vigilanza riguardano l'idoneità generale e astratta del modello organizzativo, ma non il controllo su condotte specifiche;
3. **c'è stata un'elusione fraudolenta del controllo da parte dei due autori del reato presupposto**, che hanno entrambi accettato di comunicare informazioni false, tralasciando le indicazioni fornite loro dagli uffici tecnici della società.

# GIURISPRUDENZA Corte di Cassazione – 11 GENNAIO 2023 (sez. IV n. 570/2023)

Nella sentenza **dell'11 gennaio 2023**, la Corte di Cassazione (sez. IV n. 570/2023) si è espressa sulla responsabilità degli enti per gli illeciti colposi causati dalle violazioni di norme antiinfortunistiche.

La sentenza ha riguardato un incidente mortale avvenuto nel corso dei lavori per la realizzazione della tangenziale est esterna di Milano nei pressi di un ponteggio, collocato in una galleria, privo delle barriere anti-caduta. Un lavoratore, privo della formazione necessaria, è deceduto in seguito all'incidente. Il fatto ha provocato il rinvio a giudizio dell'amministratore unico di una delle società coinvolte (a cui ha fatto seguito l'estinzione del reato per la morte dell'imputato), e dell'impresa per l'illecito di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001.

**La Corte di Cassazione ha annullato la sentenza della Corte d'Appello, pregiudizievole per l'impresa, poiché non ha considerato la concreta configurabilità della "colpa di organizzazione" dell'ente e non ha neppure verificato il nesso causale tra un difetto di organizzazione e l'evento.**

Seguendo l'orientamento della sentenza Impregilo bis e innovando rispetto a pronunce del passato particolarmente severe (come la sentenza Impregilo-1), la Corte sembra avere delimitato e più precisamente configurato la "colpa di organizzazione".

Secondo la Corte, infatti «*nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile all'ente, le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verificazione del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito al soggetto collettivo, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui)*».

# GIURISPRUDENZA

Corte di Appello di Venezia, Sez. I penale, 4 gennaio 2023, n. 3348

## CASO Banca Popolare di Vicenza **IL MODELLO INIDONEO**

La Corte di Appello ha preso le mosse ricordando come, ad avviso del giudice di primo grado, da un lato «*nel modello adottato da BPVi, **nulla di realmente specifico** fosse previsto con riferimento alla prevenzione dei reati di agiotaggio e di ostacolo alla vigilanza, fin dalla fase di profilazione dei rischi*» e, dall'altro, «*come il modello non fosse stato **attuato e presidiato da un organismo di vigilanza realmente idoneo** allo scopo (sotto lo specifico profilo della dotazione di adeguati poteri e, soprattutto, degli indispensabili requisiti di indipendenza)*».

I giudici hanno ricordato come «*il modello organizzativo altro non rappresenta che uno strumento di gestione del rischio da commissione di (determinati) reati, ovvero sia un dispositivo finalizzato a **scongiurare la perpetrazione di attività delittuose** poste in essere, come s'è detto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo e, quindi, ad evitare le conseguenze sfavorevoli costituite, per l'ente in questione, dalle relative dalle sanzioni*».

Ne deriva che «*un **modello organizzativo adeguato** – la sussistenza del quale vale, unitamente alle altre condizioni, ad escludere la “colpa di organizzazione” (e, quindi, la responsabilità dell'ente, ex art. 6, co. 1 lett. a), D. l.vo 231/01) – deve essere caratterizzato **dall'adozione e dalla conseguente attuazione di contro-misure di “prevenzione” idonee ed efficaci**, contro misure che, per essere ritenute tali, non solo devono rispondere ai parametri astrattamente delineati ex artt. 6, 7 D.L.vo citato, ma devono poi essere adeguate alla concreta situazione di riferimento*».

Ciò premesso, la Corte ha ritenuto che, nel caso in esame, il modello risultasse «*caratterizzato da **prescrizioni per lo più generiche** e, quindi, manifestasse gravi lacune tanto sotto il versante dell'idoneità quanto sotto quello dell'efficacia*».

# GIURISPRUDENZA

Corte di Appello di Venezia, Sez. I penale, 4 gennaio 2023, n. 3348

CASO Banca Popolare di Vicenza **IL MODELLO INIDONEO**

Dopo il richiamo alla disciplina di settore e la individuazione della aree di rischio – si legge nella decisione – *«il modello in esame contiene **indicazioni di portata assolutamente generale** per prevenire la commissione dei delitti in questione, in larga parte risolvendosi nella previsione della **adozione di un'organizzazione interna basata sui criteri di ripartizione di competenze e segregazione funzionale** in ordine a specifiche attività, nonché di cura di adempimenti formali, ovvero nell'impartire **divieti attinenti a profili marginali rispetto all'esigenza di prevenire i reati in esame**».*

Più nel dettaglio, dall'analisi delle previsioni contenute in detto modello emerge, con specifico riferimento al rischio di commissione dei delitti di aggrottaggio e ostacolo alla vigilanza, *«l'assenza di **previsioni puntuali riferibili**, oltre che alle modalità di predisposizione dei bilanci (segnatamente, in relazione al computo dei requisiti patrimoniali anche ai fini del patrimonio di vigilanza) e di erogazione del credito, a profili essenziali dell'operatività della banca, sempre in relazione al pericolo di commissione dei suddetti delitti».*

Si tratterebbe, segnatamente, dei seguenti profili: *«a) **meccanismi di controllo** delle operazioni di collocamento delle azioni dell'istituto, azioni il cui valore – va ribadito – era affidato alla autodeterminazione da parte della banca; b) impieghi ai quali erano destinati i finanziamenti concessi dall'istituto medesimo rispetto alla collocazione delle azioni (a mero titolo di esempio: non era contemplata la diretta verifica delle operazioni di finanziamento; né erano disciplinate interlocuzioni con la clientela finanziata, neppure in relazione agli aumenti di capitale); c) **flusso di informazioni interne** (sempre a titolo meramente esemplificativo: manca la previsione di report periodici provenienti dai settori più a rischio in relazione alle fattispecie in esame; né constano presidi organizzativi tali da assicurare che all'OdV potessero giungere segnalazioni con modalità tali da assicurare garanzie reali di riservatezza); d) **flusso di informazioni esterne**».*

# GIURISPRUDENZA

Corte di Appello di Venezia, Sez. I penale, 4 gennaio 2023, n. 3348

CASO Banca Popolare di Vicenza **IL MODELLO INIDONEO**

Quanto a quest'ultimo aspetto, la Corte ha ricordato come «*il delitto di aggioaggio sia stato efficacemente definito un “delitto di comunicazione”*» e che, pertanto, «*è proprio su tale versante che il modello – e, quindi, il controllo – avrebbe dovuto mostrare la propria adeguatezza. Con specifico riferimento al delitto di aggioaggio informativo, invero, la predisposizione di un effettivo presidio avrebbe reso indispensabile l'attribuzione all'OdV di poteri di verifica preventiva circa la fondatezza delle notizie destinate ad essere diffuse al mercato*».

Diversamente – prosegue la pronuncia – «*nel modello adottato da BPVi nessuna efficace verifica risulta prevista sul fronte delle comunicazioni “esterne” (ivi compresi i comunicati stampa) ad opera di un organismo di vigilanza interno che fosse effettivamente munito (come si dirà meglio più oltre) di reali requisiti di autonomia*».

Con specifico riferimento alla materia dei **rapporti con le autorità di vigilanza** (e, più in generale, con l'esterno), la Corte ha evidenziato come, «*a parte il generico riferimento ai doveri di collaborazione e di trasparenza nei confronti degli esponenti di dette autorità, le uniche disposizioni puntuali che è dato rinvenire nel modello attengono al divieto di effettuare/ricevere regali ed omaggi. Per contro, non solo non risulta contemplata possibilità alcuna di espressione di una sorta di “dissenting opinion” sul “prodotto finito” tale da “mettere in allarme i destinatari”, siano essi le autorità di vigilanza, ovvero il pubblico; ma – ed è quel che più rileva in questa sede – neppure consta che tali comunicazioni venissero previamente comunicate all'ODV per una preliminare valutazione o, comunque, per l'opportuna conoscenza*». Né – è stato pure convenientemente evidenziato dal tribunale – «*erano previsti controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili*».

# GIURISPRUDENZA

Corte di Appello di Venezia, Sez. I penale, 4 gennaio 2023, n. 3348  
CASO Banca Popolare di Vicenza **IL MODELLO INIDONEO**

## **INADEGUATEZZA dell'Organismo di Vigilanza**

Il modello in esame – prosegue la sentenza – *«introduceva un **organismo di vigilanza privo di autonomia effettiva rispetto alla direzione societaria, donde un ulteriore, decisivo profilo di inadeguatezza di tale strumento organizzativo**»*. Nello specifico, *«la direzione dell'ODV era affidata, al “Responsabile pro tempore della Direzione Internal Audit”, affiancato da “due soggetti esterni che non abbiano alcun rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo Banca Popolare di Vicenza” (nel caso di specie, due avvocati). Era previsto, inoltre, che il Presidente di tale organismo non rivestisse “cariche sociali nelle società del Gruppo medesimo”»*.

– *«i verbali delle riunioni dell'OdV non sono che la **plastica espressione di un organismo che interpretava il proprio ruolo in modo meramente formale, posto che non offrono la benché minima contezza di alcuna programmazione di attività di verifica, né evidenziano che fossero state rilevate criticità, neppure in relazione ai casi più eclatanti**»*.

*«l'istruttoria dibattimentale ha restituito l'immagine di una **“osmosi” di fatto pressoché completa tra l'OdV ed i vertici aziendali, tanto da rendere del tutto impalpabili i margini di autonomia ed effettività dell'attività di controllo svolta da tale organismo**»*.

***ALLA PRATICA: I MODELLI  
ORGANIZZATIVI - ELEMENTI  
QUALIFICANTI***

# I Modelli Organizzativi: elementi qualificanti

**Art. 6, co. 2, del D.Lgs. 231/2001**

“... i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare **le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere **obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo **a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello**”
- f) **co. 2 bis** (vedasi ultime modifiche apportate dal d.lgs. n. 24/2023) prevedere canali per le segnalazioni di **Whistleblowing**

Sistema di Governo Societario

Sistema di Risk Assessment e Risk Management

Sistema di Controllo Interno

**Infrastruttura del Modello**

Codice Etico

**Mapa attività a rischio**

Protocolli di decisione

**II Modello**

Flussi Informativi

Sistema Disciplinare

**Organismo di Vigilanza del Modello**

Organismo di Vigilanza

Whistleblowing

# La progettazione del Modello

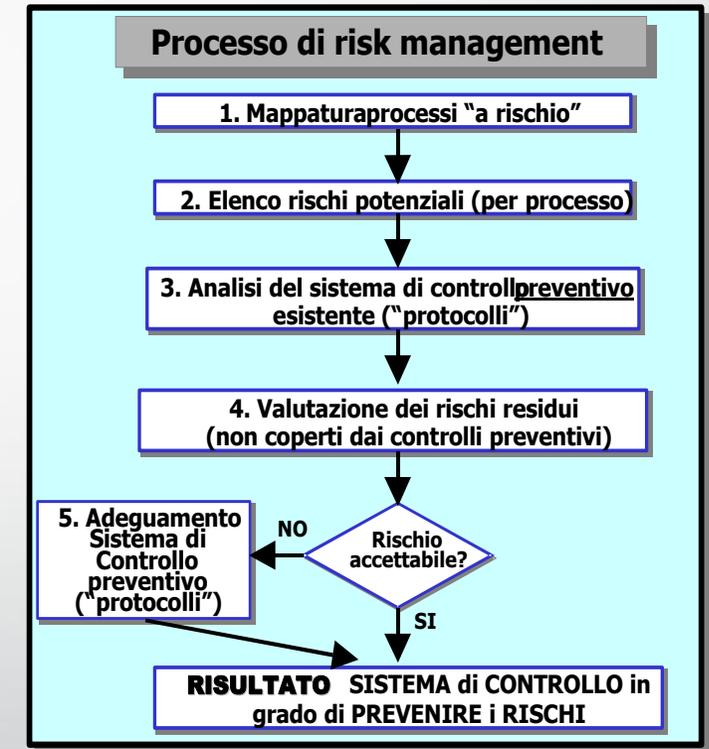
# La progettazione del Modello

Il Modello organizzativo deve essere elaborato sulla base di un processo articolato essenzialmente in due fasi:

- identificazione dei rischi
- progettazione di un sistema di controllo (c.d. protocolli)

Il Modello deve essere fondato su:

- la preventiva identificazione dei processi a rischio (inventariazione/mappatura)
- l'individuazione dei rischi potenziali per processo
- l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente
- la valutazione se i rischi residui siano o meno "accettabili"
- l'adeguamento del sistema di controllo qualora i rischi residui non siano accettabili



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/01

FASE PROGETTUALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE
<b><u>FASE 1:</u></b>	Ricognizione ed analisi della documentazione fornita dalla Società (es. ordine di servizio aggiornato, modello organizzativo già adottato, codice Etico, sistema sanzionatorio, policies e procedure aziendali) al fine di valutare gli impatti delle modifiche organizzative e delle novità normative intervenute a seguito dell'ultimo aggiornamento del Modello.
<b><u>FASE 1.1</u></b>	<b>Valutazione delle nuove fattispecie</b> che hanno modificato/ampliato il novero dei reati presupposto ex DLgs 231/01 al fine di individuare la configurazione dei medesime in relazione alle attività svolte. Esame della più recente giurisprudenza formatasi al riguardo.
<b><u>FASE 1.2</u></b>	<b>Analisi dei rapporti infragruppo (ove esistenti).</b> In particolare disamina del contratto di service e delle relative attività gestite in service con un particolare focus sulle direzioni coinvolte al fine di mappare tali attività

## La progettazione del Modello

FASE PROGETTUALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE
<u>Fase 2</u>	Individuazione dei <i>Key Figures</i> e definizione del Piano delle interviste da effettuare.
<u>Fase 2.1</u>	Analisi del sistema di deleghe e procure vigenti.  Definizione della scheda intervista da sottoporre a ciascun <i>key officer</i> intervistato.

# La progettazione del Modello

FASE PROGETTUALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE
<u>FASE 3</u>	<b>Realizzazione di interviste</b> con i referenti aziendali: <ul style="list-style-type: none"><li>❑ per verificare l'effettiva coincidenza delle funzioni espletate nella struttura di competenza dell'intervistato e l'eventuale titolarità di processi ulteriori rispetto a quelli compresi nelle aree di responsabilità formalmente assegnate;</li><li>❑ al fine di individuare le tipologie di reato riconducibili all'attività posta in essere nella struttura di competenza dell'intervistato e le astratte modalità di compimento delle condotte illecite, prese in considerazione nel D.lgs. 231/01.</li></ul>
<u>FASE 3.1</u>	<b>Elaborazione degli esiti delle interviste.</b>
<u>FASE 3.2</u>	<b>Condivisione dei risultati</b> con i soggetti intervistati per un' autovalutazione dei rischi-reato in termini di probabilità e impatto.
<u>FASE 3.3</u>	<b>Aggiornamento</b> della Mappatura dei processi a rischio

# La progettazione del Modello

FASE PROGETTUALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE
<u>Fase 4</u>	<p><b>Analisi SCI - Gap Analysis (231) e Trattamento rischi</b> Definizione della - <b>Gap Analysis</b> ed individuazione <b>Piano delle azioni migliorative</b>, volto ad individuare suggerimenti e/o raccomandazioni in tema di possibili controlli ulteriori da implementare, finalizzati a mitigare il rischio-reato rilevato in relazione specifica attività/processo.</p> <p><b>Valutazione dei controlli</b> effettivamente esistenti posti a presidio delle attività/processi rilevati a rischio mediante analisi comparativa delle procedure/protocolli esistenti secondo le indicazioni fornite da ciascuna Direzione nella fase di condivisione della scheda intervista.</p>
<u>Fase 5</u>	<p><b>Analisi dei diversi sistemi di gestione</b> adottati dall'azienda per individuarne il ruolo e le finalità. Attività di coordinamento con tutti i prestatori di <i>assurance</i> al fine di sistemi definire un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi integrato</p>

# L'Organismo di Vigilanza

L'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito "ODV") è **condizione necessaria per l'esonero dell'Ente** da responsabilità conseguenti la commissione dei reati da parte di soggetti in posizione apicale e/o dipendenti dello stesso.

I requisiti dell'OdV sono:

Autonomia  
ed  
Indipendenza

Continuità  
di  
azione

Professionalità

Imparzialità

# L'Organismo di Vigilanza

## Compiti dell'OdV

- ❖ Vigilare sull'effettività del Modello;
- ❖ Disamina sull'adeguatezza del Modello, valutazione della sua capacità a prevenire i reati;
- ❖ Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti del Modello;
- ❖ Cura dell'aggiornamento del Modello.
- ❖ Predisposizione relazione informativa sull'attività svolta e risultati emersi

## Poteri dell'OdV

**POTERI DI INIZIATIVA** dovere di sorveglianza e di aggiornamento del Modello: proposta ed impulso di modifiche idonee.

**No:** Compiti operativi e/o di decisione ed attuazione del Modello.

**POTERI DI CONTROLLO** potere - dovere di accertamento.

**No:** poteri di intervento impeditivi (art. 40 comma 2 c.p.)

# L'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di informazioni tempestive e/o periodiche dalle funzioni della Società.

Tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono tenuti ad **informare tempestivamente** l'OdV in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, devono essere *tempestivamente* trasmessi all'OdV le informazioni concernenti:

- ogni violazione del modello e dei suoi elementi costitutivi;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità;
- ogni modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione ai protocolli comportamentali;
- sanzioni disciplinari irrogate
- Segnalazioni Whistleblowing.?

# Esempio di Flussi informativi da e verso l'OdV

Oggetto della comunicazione	Periodicità	Responsabile
Informazioni circa la possibile commissione di reati penali ex D. Lgs. 231/2001	Ad ogni evento	Tutti
Infortuni sul lavoro con prognosi maggiore di 40 giorni (inclusi infortuni a terzi accaduti all'interno dei locali di Birra Peroni)	Ad ogni evento	-Responsabile UO all'interno della quale si è verificato l'incidente -Datori di lavoro
Consulenze con indicazione di quanto segue: -Importo -Fornitore -Oggetto della prestazione -Unità organizzativa che ha richiesto il servizio	Semestrale	Finance
Dettaglio di omaggi / elargizioni liberali con indicazione di quanto segue: -Valore -Destinatario -Finalità -Unità organizzativa che ha disposto l'elargizione	Semestrale	Finance
Contributi ottenuti da parte della pubblica amministrazione	Semestrale	Finance
Avvio attività ispettiva da parte di autorità di controllo tra cui, (a titolo esemplificativo): -Vigili del fuoco -Asl -Agenzia delle Entrate / Guardia di finanza	Ad ogni evento	Responsabile Unità Organizzativa sottoposta a verifica
Registro omaggi ricevuti	Semestrale	Corporate Affairs
Dettaglio assunzioni e dimissioni	Semestrale	HR
Dettaglio contenziosi in essere	Semestrale	Legal Department

# Codice Etico ex D. Lgs 231/01

Il **Codice Etico della Società** contiene regole volte a disciplinare e controllare preventivamente i comportamenti che i Soggetti destinatari del Codice sono tenuti a rispettare affinché:

- l'attività svolta nell'interesse della Società risulti ispirata al rispetto della legge;
- sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione ed informazione;
- ogni attività sia realizzata con trasparenza, lealtà, correttezza, integrità e rigore professionale;
- sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni.

# Il sistema sanzionatorio

Un punto qualificante del Modello è costituito da un adeguato **Sistema disciplinare** che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi.

Sono, in particolare, oggetto specifico di sanzione le seguenti condotte:

- violazione dei presidi di controllo delle attività a rischio (es. protocolli);
- violazione delle norme descritte nel Codice Etico ex. D.Lgs 231/01;
- violazione delle procedure interne relative ai flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza;
- violazione degli obblighi relativi alla partecipazione ai corsi di formazione sul Modello organizzativo e sul D.lgs. 231/01
- la violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008
- la violazione delle misure di tutela del dipendente o collaboratore che abbia segnalato illeciti;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate;
- la violazione di qualsiasi normativa interna e di legge.

In ogni caso le sanzioni che possono essere irrogate sono quelle previste dal contratto collettivo di riferimento e con le modalità previste da quest'ultimo e dallo Statuto dei lavoratori.

# Comunicazione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello organizzativo e le sue successive modifiche devono essere comunicate a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, ad es. o tramite una email inviata dall'Amministratore Delegato e/o consegnata a mano tramite lettera allegata alla prima busta paga successiva all'approvazione/aggiornamento del Modello organizzativo in cui si da atto:

- dell'avvenuta adozione/ aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo con la specifica della data di adozione dello stesso da parte dell'Amministratore Delegato;
- dell'indicazione del percorso da seguire per poter consultare il Modello organizzativo, accessibile a tutto il personale;
- dei nominativi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dell'indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza sui cui è possibile inviare segnalazioni di non osservanza del modello e altre comunicazioni utili all'attività dello stesso.

L'avvenuta consegna della comunicazione in oggetto dovrà essere certificata tramite apposita sottoscrizione da parte di ogni dipendente.

L'attività di comunicazione dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello Organizzativo dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, trasportatori, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

A tal fine, la Società consegnerà ai soggetti terzi più significativi (agenti, trasportatori, consulenti, fornitori di beni e servizi, ecc.) una copia del Codice Etico adottato.

# Formazione al personale

La **formazione** sulle disposizioni normative previste e/o richiamate dal D.lgs.231/2001, sul Modello di organizzazione, gestione e controllo, sui protocolli e sulle procedure in esso previsti rappresentano un punto fondamentale per un'efficace attuazione del Modello organizzativo della Società.

L'attività di formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

I corsi saranno rivolti a tutto il personale, al consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. I temi trattati saranno gli stessi, si diversificheranno solo per il grado di approfondimento, a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

In particolare gli argomenti oggetto delle sessioni formative saranno:

- approfondimento dei principi generali previsti dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.lgs. 231/2001);
- analisi delle singole categorie/fattispecie di reato previste dalla normativa in esame, con particolare riguardo a quelle correlate alle attività sensibili riscontrate nella realtà aziendale di riferimento;
- presentazione del Modello organizzativo adottato dalla Società;
- esame ed approfondimento dei protocolli e delle procedure richiamate quali elementi di controllo delle attività a rischio reato;
- presentazione ed analisi del codice etico e del sistema sanzionatorio adottato.

La partecipazione al corso è obbligatoria, pena l'applicazione di una sanzione tra quelle previste dal sistema disciplinare sanzionatorio.

# Perché adottare un Modello 231?

# Perché adottare aggiornare ed efficacemente attuare un modello ex D.lgs. 231/01

- **Prevenzione del rischio di reati all'interno dell'impresa**
- **Valore esimente** per evitare le misure interdittive anche in via cautelare: vedasi giurisprudenza " può essere esclusa solo nel caso di preventiva adozione di idonei modelli organizzativi cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione" - sentenza - Corte di Cassazione - sezione VI penale 6 dicembre 2018 n. 54640
- **Tutela per gli amministratori da responsabilità economico/patrimoniale:** Il Tribunale di Milano, sez. VIII Civile, con sentenza n.1774 del 13 febbraio 2008, ha, in effetti, **introdotto un importantissimo principio di responsabilità dell'amministratore in punto adozione (o meglio, mancata adozione) del modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs 231/01.** Secondo i giudici milanesi, difatti, il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato debbono essere ritenuti responsabili e condannati a risarcire la società per i danni "*da quest'ultima subiti in connessione con l'omessa adozione di un adeguato modello organizzativo*". I vertici aziendali, pertanto, **dovranno rispondere civilmente e personalmente,** in caso di responsabilità da reato accertata a carico della società, proprio per non aver schermato la stessa mediante l'adozione e l'efficace attuazione del modello 231: "*per quanto attiene all'omessa adozione di un adeguato modello organizzativo - si legge nella sopracitata sentenza -, da un lato, il danno appare incontestabile in ragione dell'esborso per la concordata sanzione e, dall'altro, risulta altrettanto incontestabile il concorso di responsabilità di (...) Amministratore Delegato e Presidente del C.d.A., che aveva(no) il dovere di attivare tale organo, rimasto inerte al riguardo*". I vertici aziendali, nel caso di specie Amministratore Delegato e Presidente dell'organo di vertice della società, sono quindi specificatamente investiti del dovere di attivare il consiglio di amministrazione perché provveda ad adottare e attuare il modello di organizzazione e gestione, al fine di prevenire la responsabilità da reato dell'ente.

## Perché adottare aggiornare ed efficacemente attuare un modello ex D.lgs. 231/01

- **Possibilità di partecipare a bandi**, appalti e gare pubbliche che pongano l'adozione del modello organizzativo 231 come requisito per l'accesso;
- **Incrementare il Rating di legalità** ai sensi del D.L. 1/2012 in tema di anticorruzione;
- **Efficienza dei processi aziendali** e miglioramento della governance interna;
- **Audit e monitoraggio** continuo della conformità dell'impresa alla normativa di settore attraverso l'Organismo di Vigilanza;
- **Raccolta e coordinamento delle procedure di controllo** e certificazione (sicurezza, qualità, ecc.) in una documentazione unitaria e accessibile;
- **Sgravio fiscale e riduzione del tasso INAIL**: l'adozione del Modello 231/01 potrebbe non comportare costi aggiuntivi per la società ed infatti per effetto dell'art. 24 del MAT (Modalità di Applicazione delle Tariffe Inail) la società può godere di una riduzione dei premi annuali da corrispondere all'INAIL che va da 10 al 35%. L'art. 24 del MAT infatti prevede una riduzione del 10% dei premi annuali da corrispondere all'INAIL. Tale riduzione, per l'effetto congiunto del meccanismo bonusmalus, può raggiungere, in funzione di diversi parametri, fra cui le dimensioni aziendali in termini di addetti, l'entità del 35%.

# WHISTLEBLOWING

**NEW!**

# WHISTLEBLOWING



Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (il **“Decreto”**). **Il testo è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 marzo 2023.** Entrata in vigore  
A norma dell'art. 24, il Decreto avrà **effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, eccetto che per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, ai quali, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto si applica a decorrere dal 17 dicembre 2023. Fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del Decreto 231, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del Decreto.**

Il Decreto sostituirà le normative precedenti, disponendone la quasi totale abrogazione. Il Decreto Whistleblowing ha lo scopo di tutelare le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

**NEW!**

# WHISTLEBLOWING

Tra le **novità** più rilevanti rispetto al precedente quadro normativo si segnalano:

- ❑ **Ampliamento della categoria dei whistleblower: potranno assumere la veste di whistleblower non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e di controllo, i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, oltre che i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e persino i parenti del segnalante.**
- ❑ **Applicabilità della normativa anche a chi non ha adottato un Modello 231 ed ampliamento delle violazioni oggetto di segnalazione: tra i soggetti destinatari del provvedimento sono inclusi anche i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno abbiano impiegato una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a prescindere dall'adozione di un Modello Organizzativo a norma del D. Lgs. 231/2001 (Decreto 231), devono prevedere canali e procedure per la gestione delle segnalazioni. Tale estensione d'applicabilità della disciplina ha comportato anche ad un ampliamento delle violazioni oggetto di segnalazione, non più circoscritte a quelle previste dal Decreto 231.**
- ❑ **Punto di contatto interno e indicazione delle tempistiche di gestione: viene individuato un soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni e/o alla gestione del processo di indagine (e.g. richiesta di ulteriori informazioni; invio del riscontro al segnalante, ecc.) e, altresì, viene prevista una tempistica specifica entro la quale fornire riscontro alla segnalazione.**

**NEW!**

# WHISTLEBLOWING

- ❑ **Canali di segnalazione:** oltre al canale di segnalazione c.d. interno – e cioè istituito nell’ambito dei soggetti pubblici e privati cui si applica la normativa - sono previsti ulteriori canali di comunicazione delle violazioni mediante segnalazioni, ossia (i) un canale di segnalazione c.d. esterno istituito dall’ANAC, (ii) la c.d. divulgazione pubblica.
- ❑ **Tutele e misure di sostegno:** vengono rafforzate le tutele nei confronti del segnalante nonché del soggetto che abbia sporto denuncia all’autorità giudiziaria o contabile in caso di atti ritorsivi ed introdotte misure di sostegno in favore del segnalante (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito).
- ❑ **Linee guida ANAC:** l’ANAC, che in tale contesto ha acquisito un ruolo centrale quale organo di tutela e controllo, entro tre mesi dall’entrata in vigore del Decreto, sentito il Garante per la Protezione dei Dati Personali, dovrà adottare linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

# **MOG 231 E CCII EVENTUALI SINERGIE?**

# MOG 231 E CCII: EVENTUALI SINERGIE?

Il D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 13, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il nuovo "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza" in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155. L'effettiva entrata in vigore del Codice è stata rinviata fino al 15 luglio 2022, peraltro con un testo ampiamente riformato dal D.lgs. 83/2022, di recepimento della Direttiva UE 2019/1023 (c.d. "Direttiva insolvency").

In ogni caso, tale riforma ha segnato un radicale cambio di prospettiva rispetto al passato. Il nuovo sistema normativo, infatti, accoglie un **approccio preventivo** orientato alla conservazione dell'Impresa, discostandosi dalla precedente impostazione ancorata sulla centralità della risposta sanzionatoria.

La cd. Riforma Rordorf (D.Lgs. 14/2019) che ha introdotto il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza con l'art. 375, comma 2, ha introdotto il **secondo comma dell'art. 2086 c.c.** che impone all'imprenditore che operi in forma societaria o collettiva di adottare ***un assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi di impresa e della perdita di continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'attuazione di uno degli strumenti previsti per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.***

# MOG 231 E CCII: EVENTUALI SINERGIE?

Il quadro normativo di cui all'art. 2086 c.c. così come novellato sembra quasi evocare quanto disposto dagli art. 6 D.Lgs. 231/2001 e art. 7 D.Lgs. 231/2001 in materia di **modelli di organizzazione**, gestione e controllo dell'ente.

Si pensi all'art. 6 c. 2 D.Lgs. 231/2001 che, seppure in chiave di prevenzione dei reati nelle aree a rischio, stabilisce che i modelli debbano prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee ad impedire la **commissione dei reati**, prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul **funzionamento** e **l'osservanza dei modelli**, introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ancor più rappresentativo è l'art. 7 c. 3 D.Lgs. 231/2001: "il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, **misure idonee** a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

# MOG 231 E CCII: EVENTUALI SINERGIE?

La locuzione “assetto organizzativo” inquadra un concetto più ampio rispetto al modello previsto dal D.Lgs. 231/2001, che **POTREBBE** ricomprendere.

## Il MOG 231 “ANCELLA” DEL CCII?????

Senza dubbio una maggiore sinergia, sebbene vi siano evidenti similitudini tra gli adeguati assetti di cui all’art. 2086 e il MOG 231, si potrebbe raggiungere qualora il Legislatore decidesse di inserire i reati fallimentari nel catalogo delle fattispecie presupposto della responsabilità «231».

Posto che il CCI ha tra le proprie finalità la prevenzione delle fattispecie fallimentari, laddove queste divenissero presupposto della responsabilità degli enti, la *sovrapposizione* tra i due strumenti potrebbe dirsi ragionevole e, quindi, la si giungerebbe alla necessità di un **MODELLO DI PREVENZIONE INTEGRATO?**